

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA  
DE LA RED III, SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Mgtr. HUMBERTO VERA LOZANO**

**ASESOR:**

**Dr. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A los catedráticos de la UCV Lima por sus enseñanzas.

## **PRESENTACIÓN**

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctor en Educación, de la Universidad Privada “César Vallejo”, ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la RED III, San Juan de Lurigancho – 2013”.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

Capítulo I : Planteamiento del problema.

Capítulo II : Marco teórico.

Capítulo III : Marco metodológico.

Capítulo IV : Resultados.

Conclusiones y sugerencias.

Referencias bibliográficas.

Anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	<i>ii</i>
Agradecimiento	<i>iii</i>
Presentación	<i>iv</i>
Índice	<i>v</i>
Lista de tablas	<i>viii</i>
Lista de figuras	<i>ix</i>
Resumen	<i>x</i>
Abstract	<i>xi</i>
Resumo	<i>xii</i>
Introducción	<i>xiii</i>

### **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Antecedentes internacionales	20
1.5.2 Antecedentes nacionales	23
1.6 Objetivos	27
1.6.1 Objetivo general	27
1.6.2 Objetivos específicos	27

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Motivación docente	29
2.1.1 Definiciones de motivación	29
2.1.2 Por los procesos mentales del individuo	31
2.1.3 Las diferencias individuales	31

2.1.4	El constante flujo de necesidades	32
2.1.5	Ciclo motivacional	32
2.1.6	Tipología de la motivación	35
2.1.6.1	La motivación externa	36
2.1.6.2	La motivación interna	37
2.1.7	Teorías de la motivación	37
2.1.7.1	Jerarquía de las necesidades de Maslow	37
2.1.7.2	Teoría de Herzberg	39
2.1.7.3	Teoría de Víctor Vroom	41
2.1.7.4	Teoría de Mc Gregor	41
2.1.7.5	Teoría de Mc Clelland	42
2.2	Desempeño docente	43
2.2.1	Definiciones de desempeño docente	43
2.2.2	El desempeño docente es una acción situada	45
2.2.3	Capacidades pedagógicas	46
2.2.4	Las relaciones interpersonales del docente	50
2.2.5	¿Qué debe saber el buen docente?	51
2.2.6	¿Cómo debe actuar el buen docente?	52
2.2.7	¿Qué resultados debe lograr el buen docente en su práctica profesional?	53
2.2.8	El desempeño docente está determinado por factores	53
2.2.9	El desempeño se ejerce en campos de acción o dominios globales	56
2.2.10	Evaluación del desempeño docente	57
2.3	Definición de términos básicos	59

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Hipótesis	62
3.1.1	Hipótesis general	62
3.1.2	Hipótesis específicas	62

3.2	Variables de investigación	62
3.2.1	Definición conceptual	63
3.2.2	Definición operacional	63
3.3	Metodología	67
3.3.1	Tipo de investigación	67
3.3.2	Diseño de investigación	67
3.4	Población y muestra	68
3.5	Método de investigación	69
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
3.7	Método de análisis de datos	71
 <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>		
4.1	Descripción	73
4.1.1	Prueba de hipótesis general	75
4.1.2	Prueba de hipótesis específica 1	77
4.1.3	Prueba de hipótesis específica 2	79
4.2	Discusión	81
CONCLUSIONES		85
SUGERENCIAS		86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		88
 <b>ANEXOS</b>		
Anexo 1.	Cuestionario sobre motivación docente	92
Anexo 2.	Cuestionario sobre desempeño docente	93
Anexo 3.	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	95
Anexo 4.	Base de datos del cuestionario sobre motivación docente	96
Anexo 5.	Base de datos del cuestionario sobre desempeño docente	101
Anexo 6.	Correlaciones obtenidas del SPSS 21	106
Anexo 7.	Certificada de validez de contenido	106

## LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable motivación docente.</i>	63
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.</i>	65
Tabla 3. <i>Distribución de la población.</i>	69
Tabla 4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</i>	70
Tabla 5. <i>Resultados de la validez de contenido de los instrumentos.</i>	70
Tabla 6. <i>Resultados de la confiabilidad de los instrumentos.</i>	71
Tabla 7. <i>Niveles de confiabilidad.</i>	71
Tabla 8. <i>Tabla de contingencia de las variables: Motivación y desempeño docente.</i>	73
Tabla 9. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación y desempeño docente.</i>	75
Tabla 10. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión capacidades pedagógicas y la motivación docente.</i>	77
Tabla 11. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión relaciones interpersonales y la motivación docente.</i>	79



## LISTA DE FIGURAS

	Página
<i>Figura 1.</i> Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.	34
<i>Figura 2.</i> Ciclo Motivacional con frustración o compensación.	35
<i>Figura 3.</i> Jerarquía de las necesidades de Maslow.	38
<i>Figura 4.</i> Factores del desempeño docente.	55
<i>Figura 5.</i> Campos en los cuales se ejerce el desempeño docente.	56
<i>Figura 6.</i> Esquema del diseño de investigación correlacional.	68
<i>Figura 7.</i> Gráfico de relación de las variables: Motivación y desempeño docente.	73

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la motivación del docente y su desempeño, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho, en el año 2013. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 201 docentes de las 9 Instituciones Educativas de la Red III, del distrito de San Juan de Lurigancho y la muestra fue censal. Se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta, que hizo uso como instrumento dos cuestionarios: un cuestionario sobre motivación docente y el otro sobre desempeño docente. La validez de contenido de ambos cuestionarios fue a través del juicio de expertos con un resultado de aplicable y su confiabilidad mediante la prueba Alfa de cronbach, cuyo valor fue 0,913 para motivación docente (20 ítems) y 0,905 para desempeño docente (25 ítems). Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ( $r=0,683$ ) y significativa ( $p=0,000$ ) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y el desempeño del docente, de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red III, San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Motivación docente, desempeño docente, capacidades pedagógicas y relaciones interpersonales.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to determine the degree of relationship between motivation among teachers and their performance in Secondary Education Educational Institutions Network III, San Juan de Lurigancho, in 2013. The research approach was quantitative, basic, correlational level, with a non experimental, cross sectional study. The population consisted of 201 teachers from 9 Educational Institutions Network III, the district of San Juan de Lurigancho and the sample census. Technique was used as the survey data collection, an instrument made use of two questionnaires: a questionnaire on teacher motivation and the other on teaching performance. Content validity of both questionnaires was through expert judgment with applicable result and reliability using Cronbach's alpha test, whose value was 0.913 for teacher motivation (20 items) and 0.905 for teaching performance (25 items). The research results show that there is positive relationship ( $r = 0.683$ ) and significant ( $p = 0.000$ ) in the moderate level of correlation between teacher motivation and teacher performance, Educational Institutions Secondary Education Network III, San Juan de Lurigancho.

Keywords: teacher motivation, teacher performance, pedagogical skills and interpersonal relationships.

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo determinar o grau de relacionamento entre a motivação dos professores e seu desempenho no Ensino Secundário instituições educacionais da Rede III, San Juan de Lurigancho, em 2013. A abordagem da pesquisa foi, nível básico de correlação quantitativa, com uma não experimental, estudo transversal. A população foi composta por 201 professores de nove instituições educacionais da Rede III, do distrito de San Juan de Lurigancho eo censo de amostra. Técnica foi usada como a coleta de dados de pesquisa, um instrumento feito uso de dois questionários: um questionário sobre a motivação do professor e outro no ensino performance. Validade de conteúdo de ambos os questionários foi através de pareceres de peritos com resultado aplicável e confiabilidade usando alpha teste de Cronbach, cujo valor foi de 0,913 para a motivação dos professores (20 itens) e 0.905 para o desempenho docente (25 itens). Os resultados da pesquisa mostram que há relação positiva ( $r = 0,683$ ) e significativa ( $p = 0,000$ ) no nível moderado de correlação entre a motivação de professores e desempenho dos professores, instituições educacionais Secundária Rede de Educação III, San Juan de Lurigancho.

Palavras-chave: motivação de professores, o desempenho dos professores, as competências pedagógicas e as relações interpessoais.

## INTRODUCCIÓN

La motivación juega un papel importante en las personal que realizan un trabajo, en el caso de los docentes consideramos que es un factor esencial en el éxito de su desempeño. Las capacidades pedagógicas y las relaciones interpersonales desarrolladas por el docente permiten un desarrollo efectivo de la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la institución.

En la actualidad las organizaciones viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia a la motivación y el desempeño docente, es por ello que la investigación sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de predecir el éxito general de las instituciones educativas. Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado que va de la mano con los directores.

En tal sentido, el informe final de investigación está dividido en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se aborda el problema de investigación, donde se consigna el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema general y los problemas específicos, la justificación de la tesis, la descripción de las limitaciones en el desarrollo, las conclusiones arribadas en los antecedentes tanto nacionales como internacionales, y por último la redacción de los objetivos: general y específicos.

En el segundo capítulo desarrollamos el marco teórico, es decir las bases teóricas de las variables: Motivación docente y desempeño docente, sus definiciones, fundamentos teóricos, dimensiones y por último la definición de términos básicos, que dan un respaldo científico a la investigación.

En el tercer capítulo tratamos la metodología de la investigación, donde señalamos el tipo, nivel y diseño de nuestra investigación; redactamos las hipótesis y las variables de estudio, así como precisamos la población y la muestra, las técnicas y procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, a nivel descriptivo e inferencial. Asimismo, se efectúan las pruebas de hipótesis respectivas.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.